

# Arbeiterpolitik

INFORMATIONSBRIEFE DER GRUPPE ARBEITERPOLITIK

■ STREIK BEI NEUPACK VERPACKUNGEN

## Ein Einzelunternehmen fordert die deutschen Gewerkschaften heraus

Nach 180 Tagen Arbeitskampf ist für die etwa 110 Streikenden (von ca. 200 Beschäftigten) der Firma Neupack ein Erfolg des Kampfes um einen Haustarifvertrag nicht in Sicht. Die Hamburger Kaufmannsfamilie Krüger, Eigentümer des mittelständischen Unternehmens »Neupack Verpackungen« mit Produktionsstätten in Hamburg-Stellingen und Rotenburg (Wümme), trotz aller Bemühungen der 675.000 Mitglieder zählenden Gewerkschaft »IG Bergbau, Chemie, Energie«, endlich auch in diesem Betrieb als Tarifpartner anerkannt zu werden. Auch die 187.000 organisierten Gewerkschaftsmitglieder des DGB Hamburg, in deren Namen Uwe Grund seine Solidarität versichert, verunsichern die Krüger-Familie nicht.

Unternehmenssprecher Lars Krüger lehnt einen Tarifvertrag mit der IG BCE kategorisch ab, dieser würde seinem Unternehmen die notwendige Flexibilität rauben (im harten Wettbewerb als Zulieferer des Lebensmitteleinzelhandels, darf man wohl ergänzen), zu Zugeständnissen bei Lohn und Arbeitszeit sei das Unternehmen allerdings bereit. Doch hier will die Mehrheit der nach einer Urabstimmung unbefristet Streikenden (bis 24.01.2013) dem Unternehmer nicht mehr folgen. Sie haben vielfach böse Erfahrungen mit der Geschäftsleitung von Neupack und nicht gehaltenen

Versprechungen des Unternehmers gemacht, deshalb fordern sie jetzt einen Tarifvertrag.

Die Einrichtung eines selbstständigen Betriebsrats wurde lange Zeit seitens der Eigentümer hintertrieben: Als sich 2003 ein Betriebsrat zu etablieren versuchte, wollte Neupack das zunächst mit allen Mitteln verhindern. Als das nicht gelang, schickte man dem Unternehmer hörige Leute in die Wahlen, die auch anfangs die Mehrheit bekamen. Erst als diese sich unfähig bzw. unwillig erwiesen die Interessen der Mehrheit der KollegInnen zu vertreten, erlangte ein gewerkschaftlich-kämpferischer Flügel die Mehrheit. Nun wurde dieser von der Geschäftsleitung bekämpft, jede Zusammenarbeit mit ihm mehr oder weniger verweigert. Jede Kleinigkeit musste sich die Betriebsratsmehrheit (vier von sieben Mitgliedern) vor Gericht erstreiten. Als Ende 2011 Verhandlungen über eine veränderte Lohnstruktur, gleiche Löhne bei gleicher Leistung, bessere Bezahlung mit Betriebsrat und Gewerkschaft nicht mehr zu vermeiden waren, setzte das Unternehmen auf Verzögerung, Hinhaltenaktik durch Versprechungen, die nicht eingehalten wurden usw. Dabei galt immer die Linie: maximal eine Betriebsvereinbarung, keinesfalls ein Haustarifvertrag mit der IG BCE.

Als sich der Arbeitskampf deutlich abzeichnete, bereitete Neupack sich strategisch vor. Ein neuer Geschäftsführer wurde kurz vor Streikbeginn eingestellt, der schon vorher als Berater für das Unternehmen tätig gewesen war. Unternehmensberater Arne Hoeck hatte sich auf seinem vorherigen Posten dadurch ausgezeichnet, dass er den Betrieb »betriebsratfrei« gehalten hatte. (Panorama 3, Nr. 17 vom 29.01.2013) Deswegen Einstellung hatte also eine deutlich klassenkämpferische Funktion. Neupack hatte sich also auf einen langen Arbeitskampf vorbereitet

### Zahlen & Fakten zum Neupack-Streik

Die Neupack Verpackungen GmbH & Co KG gehört nach eigenen Angaben zu den »führenden Herstellern tiefgezogener Kunststoffverpackungen«. Produziert werden Pflanztöpfe, Becher, Schalen und Deckel aus allen gängigen Kunststoffen. Das Unternehmen mit Sitz in Hamburg wurde 1959 als reine Handelsgesellschaft gegründet. In den 1960ern kam eine eigene Produktion hinzu, der ein hausinterner Werkzeug- und Maschinenbau angegliedert wurde. Anfang dieses Jahres teilte das Unternehmen mit, wegen des Streiks seien die Kapazitäten nur noch zu 65 bis 70 Prozent ausgelastet. Die Firma habe Kunden an Wettbewerber verloren. Der Umsatz von früher rund 30 Millionen Euro sei um 20 Prozent eingebrochen. (Neues Deutschland, 27.03.13) ■

Streikrecht muss geändert werden

Zu den Wahlen in Italien

Nach dem Ende des sozialistischen Lagers

Wettbewerbsfähigkeit auf unsere Knochen

Buchbesprechung: Krise des Kapitalismus

Dazu: Eine politische Klarstellung

Beilage: Zur Diskussion des Endes der DDR

und war entschlossen, diesen mit allen Konsequenzen zu führen und zu gewinnen. Die Geschäftsleitung war vorbereitet, ihren Klassenstandpunkt durchzusetzen.

Der amtierende Betriebsratsvorsitzende ist inzwischen von mehrfachen fristlosen Kündigungen bedroht. Lohn- und Arbeitsbedingungen richten sich bei Neupack danach, ob der Geschäftsleitung die Nase des einzelnen Beschäftigten genehm ist. Beschäftigte, die Neupack schon länger als zehn Jahre dienen, haben noch keine Lohnerrhöhung gesehen, während Neueingestellte am gleichen Arbeitsplatz sofort an ihnen vorbeiziehen. Einzelne Kolleginnen oder Kollegen verdienen 8,20 oder 8,50 Euro in der Stunde, so dass ihr Lohn von der Agentur für Arbeit aufgestockt werden muss. Bei Krankheit im vorangegangenen Jahr wird das bescheidene Weihnachtsgeld sofort drastisch reduziert, bei ca. 300 Euro Weihnachtsgeld um ca. 30 Euro pro Tag der Arbeitsunfähigkeit.

Im Unterschied zu anderen Betrieben, in denen die Belegschaft jahrelange sozialpartnerschaftliche Verhältnisse gewohnt war, in denen Betriebsrat und Gewerkschaft mehr oder weniger schieblich-friedlich mit dem Unternehmer umgehen konnten, gab es diese Sozialpartnerschaft bei Neupack nie. Alles, ein Betriebsrat, der die Kollegen vertritt, die Mitgliedschaft in der Gewerkschaft, die hergestellte Einheit unter den KollegInnen unterschiedlichster Nationalitäten war Ergebnis jahrelanger Arbeit und Auseinandersetzung mit dem Unternehmer. Das erklärt die von Anfang an kämpferische und selbstständige Haltung der Streikenden.

Während die ca. 45 Angestellten des Unternehmens deutlich über dem Branchentarif der IG BCE verdienen (mit zwei Ausnahmen haben sie sich dem Streik nicht angeschlossen) haben die Gewerblichen bei ursprünglich etwa 40 Streikbrechern sich das bescheidene Ziel gesetzt, einen Haustarifvertrag von 83 Prozent des Branchentarifs der chemischen Industrie zu erreichen. Bezeichnend: die Gesamtsumme des Weihnachtsgeldes für die ca. 45 Angestellten liegt höher als der absolute Betrag für die ca. 150 gewerblich Beschäftigten. Allgemein hat die Geschäftsführung von Neupack jahrelang darauf gesetzt, die Beschäftigtengruppen unterschiedlicher Herkunft als »Sozialschrott« (*»ihr verdient so wenig, weil ihr so wenig leistet«*) gegeneinander auszuspielen, zuletzt die »Türken« gegen die »Russen«. Wer gesehen hat, wie die kleinen Kinder der jungen Mütter zur Freude ihrer »russischen« Eltern zu türkischer Musik in Rotenburg tanzten, der hofft, dass diese Verhältnisse unumkehrbar überwunden sein mögen.

Ja, die vom Unternehmer Krüger verkannten Streikenden engagierten sich im Streik mehr als gewöhnlich. Viele haben plötzlich für sie völlig neue Schritte getan: Zum ersten Mal nehmen sie an Demonstrationen teil, die

sie zuvor auch noch geplant und organisiert haben. Wie selbstverständlich treten sie vor Fernsehkameras und Journalisten auf und entblößen ihre soziale Lage ohne Beschönigung. Jede Einladung wird angenommen, vor Studenten erläutern sie selbstbewusst ihren täglichen Arbeitsalltag, den Stress und die hitzigen Arbeitsbedingungen der von der Maschine vorgegebenen Produktion ohne Pause. Sie rechnen ihre bescheidenen monatlichen Ausgaben vor, um zu beweisen, dass sie von dem gezahlten Lohn selbst kaum existieren können. In den ersten Tagen des Streiks treten die Streikenden den Arbeitswilligen so selbstbewusst und unverkrampft gegenüber, dass einige Arbeitswillige sich überzeugen lassen und zu den Streikenden wechseln. Tage später erstickt ein neuer, aus einer anderen Region ausgehender Gewerkschaftssekretär und Streikleiter diesen heiteren sportlichen Überzeugungswettkampf (*»Streikbrecher dürfen nicht angehalten werden«*), am nächsten Tag bestätigt eine einstweilige Verfügung des Arbeitsgerichts Hamburg diese Maxime, die IG BCE wehrt sich juristisch, vorläufig aber vergeblich.

Der Apparat der Gewerkschaft IG BCE verbindet mit dem Streik organisationspolitische Interessen: Da die größeren Betriebe unter Beschäftigten- und folglich Mitgliederrückgang leiden, muss er sich um neue Mitglieder bemühen. Diese sind aber überwiegend nur in Klein- und Mittelbetrieben zu finden, in denen die Gewerkschaft bisher schlecht vertreten ist und in denen häufig ein tarifloser Zustand herrscht. In dieser Situation schien für die Gewerkschaft die Firma Neupack die Gelegenheit zu bieten, Neuland zu erschließen und in einen Bereich vorzudringen, in dem Niedriglöhne und prekäre Beschäftigung an der Tagesordnung sind.

Allerdings war für die Gewerkschaft nicht nur dieser Unternehmensbereich Neuland, sondern auch der Arbeitskampf schlechthin. 1971 war der letzte Arbeitskampf in der Chemiebranche, den die Vorgängerin der IG BCE, die

## Doppelheft Nr. 1/2 · 20. April 2013 · Jg. 54

Neupack-Streik: Ein Einzelunternehmen fordert die deutschen Gewerkschaften heraus. . . . .	1
Veranstaltung bei ver.di zum Streikrecht. . . . .	9
Italien: Wahlen im Zeichen des Protestes. . . . .	11
Nach dem Ende des sozialistischen Lagers – eine Skizze. . . . .	14
Globale Wettbewerbsfähigkeit auf Kosten der Arbeiter. . . . .	17
Buchbesprechung: Neuer Ansatz, die Krise des Kapitalismus zu erklären. . . . .	20
Dazu: Politische Klarstellung. . . . .	23
Der Wahlkampf beginnt: Steinbrück/Schmidt zur Rolle der Gewerkschaften . . . . .	26

### Beilage zur Diskussion:

Warum haben die Arbeiter der DDR ihr Volkseigentum 1989/90 nicht verteidigt? . . . . .	
(Gruppe Arbeiterpolitik und Gruppe Arbeiterstimme)	

## An unsere Abonnenten

Wir möchten uns ausdrücklich bei den Abonnenten der Informationsbriefe und bei den Spendern für ihre praktische Solidarität bedanken. Durch höhere Herstellungs- und Portokosten wird es immer notwendiger, einen soliden Sockel von Abonnenten zu halten. Als kleines Dankeschön legen wir den Abonnenten eine Ausgabe der Zeitschrift »PalästinaIsraelZeitung« vom Dezember 2012 bei, die wir damit auch allen Lesern der Arbeiterpolitik empfehlen ([www.palaestina-israelzeitung.de](http://www.palaestina-israelzeitung.de)). Sie bringt eine Fülle von einzelnen Fakten und Informationen, die helfen, die Lebensbedingungen in Israel und Palästina zu verstehen und einem breiteren Publikum zu vermitteln. Die Red. ■

## Arbeiterpolitik

Herausgeber und verantwortlicher Redakteur: A. Karaberis  
Herstellung und Vertrieb: GFSA – Gesellschaft zur Förderung des Studiums der Geschichte der Arbeiterbewegung e.V.  
Alle Zuschriften nur an diese Adresse:  
»GFSA e.V. · Postfach 106426 · D-20043 Hamburg«  
Internet: [www.arbeiterpolitik.de](http://www.arbeiterpolitik.de) · e-mail: [arpo.berlin@gmx.de](mailto:arpo.berlin@gmx.de)



**Eines der vielen Transparente**

IG Chemie geführt hatte. Seither herrschte Kooperation und vertrauliche Zusammenarbeit mit dem Arbeitgeberverband. Die IG BCE ist eine ausgesprochen »vernünftige« Gewerkschaft. Auf gemeinsamen Veranstaltungen von Gewerkschaft und Arbeitgeberverband hört man sich deshalb auch Vorträge an mit Themen wie: »Welchen Beitrag kann eine Sozialpartnerschaft für den unternehmerischen Mehrwert leisten? Und wie können Sozialpartnerschaften für Unternehmen mehrwertschaffend gestaltet werden?« ([http://www.cssa-wiesbaden.de/newsbeitrag.html?&tx\\_ttnews\[tt\\_news\]=111&cHash=53b6555ee3](http://www.cssa-wiesbaden.de/newsbeitrag.html?&tx_ttnews[tt_news]=111&cHash=53b6555ee3))

Noch in der Tarifrunde 2012 konnte sich die IG BCE mit einem moderaten Abschluss von knapp drei Prozent (Metallbranche fast vier Prozent) gegen die übrigen Gewerkschaftszentralen profilieren. Für die Gehaltserhöhung und die Entlastung Älterer (Demografie-Fonds) bezahlte die IG BCE einen Preis: Künftig können Unternehmen einfacher als bisher Arbeitszeiten von einzelnen Mitarbeitern oder Beschäftigtengruppen von 37,5 Wochenstunden auf 35 Stunden senken oder auf 40 Stunden erhöhen. Arbeitgeberpräsident Hundt: Dies sei ein »tarifpolitisch bedeutendes Signal, das für andere Branchen Vorbildcharakter haben sollte.« (FR 24.05.2012)

Es war offensichtlich ein innerhalb der Gewerkschaft umstrittener Schritt, nun auf einmal zum Arbeitskämpfer werden zu müssen, und einige Funktionäre fühlten sich vermutlich ziemlich unwohl, hatte doch kaum jemand einen Arbeitskampf aktiv miterlebt. Dies war daran zu erkennen, dass der für Neupack zuständige Sekretär drei Wochen vor Streikbeginn beim »Jour fixe der Gewerkschaftslinken« in Hamburg auftauchte, für den Streik warb und um Unterstützung durch den gerade gegründeten Soli-Kreis Neupack bat. Dabei ist das seit rund 8 Jahren existierende »Jour fixe« im Hamburger Gewerkschaftshaus wegen seiner gewerkschaftskritischen Haltung für Hauptamtliche eher ein Tabu.

Als der Streik schließlich begann, war die Zwiespältigkeit seitens der Gewerkschaft von Anfang an deutlich sichtbar. Auf der einen Seite wurde kämpferisch für den Streik geworben, auf der anderen Seite wurde gleichzeitig betont, dass man dem Unternehmer nichts Böses wolle, dass er ja seinen Gewinn machen und mit seinem Mercedes nach Hause fahren könne. Man wolle eben nur »zivilisiert« miteinander »auf Augenhöhe« reden.

Aufgrund persönlicher Kontakte mit dem Betriebsrat konnte sich der Solikreis aus dem »Jour fixe« heraus schon recht früh konstituieren. Von Anfang an war also der Kontakt zu den Streikenden da, was zum Beispiel ein Jahr zuvor beim Streik bei »Pfleger&Wohnen« nicht der Fall gewesen war, weshalb ein Solikreis während dieser Auseinandersetzung nicht zustande kam. Auch verhielt sich diese Gewerkschaft anders als damals ver.di: Hatte ver.di jeden Kontakt zu Unterstützern von außen vermieden und



**Streikzelt in Stellingen: Fladenbrot für die Streikenden**

ihnen sogar Redeverbot auf Versammlungen erteilt, war die IG BCE von Anfang an den Treffen vertreten. Diese fanden, als der Streik noch nicht lief, im Gewerkschaftshaus in den Räumen der IG BCE statt, später dann im Streikzelt vor dem Betrieb. Auch dort nahmen meistens ein oder mehrere Gewerkschaftsvertreter teil.

Zu den Treffen des Solikreises kamen zwischen 12 und manchmal 50 Leute aus den unterschiedlichsten Motiven und Zusammenhängen: engagierte GewerkschafterInnen, »Jour fixe«-TeilnehmerInnen, Mitglieder aus den verschiedensten politischen Linksgruppierungen. Alle akzeptierten die Vereinbarung, als Einzelpersonen, nicht als Vertreter irgendwelcher Gruppen aufzutreten. Das ist ein guter Schritt vorwärts, wenn Menschen aus unterschiedlichen politischen Zusammenhängen sich zusammen finden um eine gemeinsame Sache konkret zu unterstützen.

Die regelmäßigen Treffen des Soli-Kreises im Streikzelt waren dann auch Gelegenheiten für die Streikenden an den Diskussionen teilzunehmen. Es kamen zwar immer nur ein paar von den Streikenden dazu, aber so fanden doch immerhin Veranstaltungen statt, zu denen nicht die Gewerkschaft aufgerufen hatte und bei denen sie deshalb auch nicht Regie führte. Diese Treffen trugen einen Hauch von Demokratie in die Streikorganisation, die von der IG BCE ansonsten von oben, vom Hauptvorstand in Hannover, bestimmt wurde.

Bei Neupack vermutete der Hauptvorstand wohl leichtes Spiel und gab schnell vollmundige Erklärungen ab: Die IG BCE stütze diesen Arbeitskampf, sie wolle ein Exempel statuieren, »koste es was es wolle!« Solche Ausbeutungsverhältnisse wie bei Neupack seien Relikte des vorigen Jahrhunderts! Vor den Hamburger Arbeitsgerichten hatte der Unternehmer Krüger vorläufig unerwarteten Erfolg: Eine einstweilige Verfügung untersagte der IG BCE unter Androhung eines Ordnungsgeldes in Höhe von 250.000 Euro die Betriebstore zu blockieren, durch Menschenketten oder PKWs. (Erst nach Aufgabe des unbefristeten Streiks wurde diese Entscheidung Anfang Februar korrigiert. Die Streikenden dürfen nun Arbeitswillige über den Streik informieren, Verzögerungen bis zu 15 Minuten müssen die Streikbrecher hinnehmen.) Und der Einsatz von 19 polnischen Leiharbeitern als Streikbrecher, ursprünglich angeworben für das Weihnachtsgeschäft, wurde vom Arbeitsgericht als rechtmäßig angesehen, nachdem das Unternehmen Neupack die Streikbrecher als zeitlich befristete Beschäftigte von einer Leiharbeitsfirma übernommen hatte. Die Rechte des Betriebsrats bei Einstellungen seien nämlich während eines Streiks ausgesetzt. Vermehrter Einsatz von Polizei vor den Streiktoren verschaffte diesen Entscheidungen des Gerichts Geltung.

Seit Androhung des Ordnungsgeldes für die IG BCE und der Androhung eines möglichen Platzverweises für die Streikenden durch die Polizei hatte der Soli-Kreis in deut-



**Morgens am Feuerkorb, eine Solidaritätsspende von Arcelor-Mittal-Kollegen.**



**BR-Sprechstunde in Rotenburg**

licher Abgrenzung zu den Streikenden mehrmals frühmorgendlich vor fünf Uhr die Aufgabe übernommen, die Streikbrecher aufzuhalten und in Diskussionen zu verwickeln. Insbesondere dem Bus der polnischen Streikbrecher, deren Zahl als Folge des Arbeitsgerichtsurteils kräftig gewachsen war (an beiden Standorten arbeiteten inzwischen 50 von Neupack aus Polen rekrutierte Streikbrecher, plus acht in Deutschland rekrutierte Arbeitskräfte) galt alle Aufmerksamkeit. Seinen Insassen sollten die Flugblätter der IG BCE in polnischer Übersetzung zugestellt werden.

Nach vier Wochen Streik klangen die Aussagen der IG BCE schon anders. Um mit der Unternehmerfamilie Krüger bei Neupack überhaupt ins Gespräch zu kommen, habe man die Geheimhaltung von Inhalt und Termin der Gespräche vereinbart. »Wir bitten um Euer Vertrauen«. Doch auch der Bau dieser Brücke führte ins Nichts. Die Familie Krüger will keinen Tarifvertrag und keine Einbindung der Gewerkschaft, die Streikenden hingegen wissen aus Erfahrung, was Zusagen dieses Unternehmers gegenüber dem Betriebsrat wert sind und blieben bei ihrer Forderung: »Tarifvertrag jetzt«.

Der längste Arbeitskampf der jüngsten Zeit in Hamburg und wohl auch Niedersachsens fand sein Echo in den bürgerlichen Medien. Niedersachsen befand sich bis zum 20. Januar im Landtagswahlkampf, so dass hier sich die Parteienvertreter rasch vor dem Betrieb in Rotenburg einstellten, Neupack war Rand-Thema auf einer SPD-Landeskonferenz mit Frank-Walter Steinmeier und Hubertus Schmoldt, ehemaliger Vorsitzender der IG BCE. Natürlich standen auch Fototermine mit dem SPD-Kanzler-Kandidaten Steinbrück, IG BCE-Mitglied, und später mit Hamburgs Erstem Bürgermeister Scholz am Rande des SPD-Landesparteitages auf der Tagesordnung.

Die Hamburger SPD-Prominenz ließ sich zwar gerne mit den Streikenden fotografieren und erklärte solidarisch sein zu wollen. Doch als es konkret wurde, reichte der Arm des Innensensors und obersten Dienstherren der Polizei häufig nicht soweit, dass die Einsätze der Polizei Verständnis für die Streikenden und ihre Unterstützer bewiesen.

In Hamburg berichteten neben den Anzeigenblättern, die Springer-Zeitungen »Abendblatt« und »Welt«, daneben Rundfunk und Fernsehen anfangs wohlwollend über den Streik und die Streikenden. Vor den Streiktoren und im Streikzelt gab sich politische und andere Prominenz ein Stelldichein. Besondere Ermutigung schöpften die Streikenden aber aus den vielen, zum Teil sich täglich wiederholenden Solidaritätsbesuchen der einfachen Hamburger Bevölkerung. Hier meldeten sich soziale Initiativen, einzelne Kolleginnen und Kollegen aus Nachbarbetrieben, aufgerichtete Anwohner aus unterschiedlichsten Berufen, gewerkschaftlich organisierte Vertrauensleute und Betriebsräte aus vielen Betrieben und Branchen. Besonders der türkische Belegschaftsanteil schien über ein solidarisches Netz in andere Betriebe, ja bis in die Türkei zu verfügen.

Um den Zusammenhalt der Streikenden zwischen den beiden Standorten Rotenburg und Hamburg zu stärken, organisierten die IG BCE und die Streikenden sowohl in Hamburg als auch in Rotenburg einen Laternenumzug (Demonstration). In Hamburg nahmen daran neben Lokalpolitikern der Partei »Die Linke« auch deren Vorsitzender Bernd Riexinger teil. Zurückgekehrt zum Streikzelt brutzelten die Streikenden Würstchen, brieten Hähnchen und andere Leckereien, dazu gab es Punsch mit und ohne Alkohol, während Musikgruppen die Versammelten für sich einnahmen. Der Kunst zu streiken entwöhnt, tat die IG BCE das, was sie konnte: gutes Streikgeld bezahlen, den Streik materiell anständig unterstützen und die zahllosen Rechtsverfahren durchführen, mit denen der Unternehmer die Streikenden überzog.

Für den 15. Dezember riefen IG BCE und die Streikenden in Rotenburg und Hamburg noch einmal zu einer »großen« Kundgebung vor dem Hamburger Hauptbahnhof auf, vor der angekündigten weihnachtlichen Kampfpause. Rund 600 Teilnehmer wurden gezählt, zuvor angekündigt waren 2000. Aus Angst sich wegen zu geringer Mobilisierung zu blamieren, hatte die IG BCE auf eine Demonstration durch die Innenstadt verzichtet. Mitglieder der IG BCE kamen zum Teil von weither angereist. Es sprachen die Sekretäre des Bezirks, des Landesbezirks und des Hauptvorstandes. Die Familie Krüger möge sich in den Weihnachtstagen eines Besseren besinnen und zu den Tugenden des »Hamburger Kaufmanns« zurückkehren. Der Hamburger DGB-Vorsitzende mahnte, den Arbeitskampf nicht ohne Tarifvertrag zu beenden. Mit kulturellen Beiträgen wurden Rolf Becker und Gunter Gabriel auf die Bühne gebeten. Die Musikgruppe Gutzeit sorgte für den musikalischen Rahmen.

Zwei Tage später beschlossen die Streikenden aus Hamburg und Rotenburg in einer gemeinsamen Streikversammlung, den Streik zwischen Weihnachten und Neujahr zurück zu fahren und im neuen Jahr den Kampf wieder aufzunehmen. Nach acht Wochen Streik zeigte sich eine gewisse Erschöpfung vieler Streikender, doch das Streikzelt und die erforderliche Notbesatzung sollten unbedingt bleiben. In den Tagen vor Weihnachten nahm die Belegschaft noch eine neue Initiative auf: Vor Lebensmittelketten, die Molkereiprodukte in Neupack-Verpackungen anbieten, wurden die Kunden gebeten, sich an die Molkereien zu wenden, damit diese den Druck für faire Arbeitsbedingungen bei Neupack an die Familie Krüger weitergeben.

In den Streiktagen nach Weihnachten diskutierten die Kollegen im Streikzelt grundsätzlicher. »Unser Recht auf Streik steht doch nur auf dem Papier ...« so beschrieb eine Kollegin ihre Erfahrungen des Arbeitskampfes. Zur Begründung verwies sie darauf, dass die Gewerkschaft unter Androhung eines Ordnungsgeldes verurteilt wurde, den Zugang für Streikbrecher freizumachen, dass die Polizei Streikende bei angeblicher Überreaktion mit Platz-



**Streikende vor dem Betrieb in Stellingen**

verweis bedrohe, der Unternehmer aber jeden Tag nach Belieben neue Streikbrecher einstellen dürfe. Geboren wurde hier eine Initiative zur Verteidigung des Grundrechts auf Streik. Da die Streikenden durch die juristischen Züge des Unternehmers kaum Zeit zum Nachdenken fanden, übernahm der Ortsverein Hamburg des ver.di Fachbereichs 08 (Medien, Kunst, Industrie) die Auftaktveranstaltung am 12. Februar mit einer öffentlichen Veranstaltung zum »Streikrecht«. Inzwischen hat die IG BCE Hamburg diese Initiative als Antrag zum Gewerkschaftstag übernommen, andere Gewerkschaftsgliederungen wollen dies ebenfalls versuchen und die Linkspartei in Hamburg brachte einen Antrag in die Bürgerschaft, der (unterstützt von SPD und Grünen) den Senat auffordert, im Bundesrat eine entsprechende Initiative zur Gesetzesänderung einzubringen. (siehe nachfolgenden Artikel).

### Auf dem Weg zum Flexi-Streik

Am **18. Januar** brachte die Presse die Nachricht, dass vor der Unterkunft eines polnischen Streikbrechers nahe Rotenburg eine »verbale Auseinandersetzung« zwischen russlanddeutschen Streikenden und polnischen Streikbrechern den Beteiligten am **16. Januar abends** entglitten sei und mit einer schweren Körperverletzung geendet habe. Ein polnischer Streikbrecher liege mit Schädelbruch im Krankenhaus.

Das Unternehmen Neupack nutzte die neuen Vorfälle sofort, angeblich wurde am selben Tag noch ein Wachmann in Rotenburg von Streikenden bedroht. »Neupack ist über die Ereignisse entsetzt. Damit hat der von Beginn an extrem gewaltbegleitete Streik eine weitere menschenverachtende Eskalation erfahren. Die IG BCE und deren Streikleitung haben offenbar die Kontrolle über den Streik verloren. Wir hoffen, dass die verantwortliche IG BCE nun endlich ihrer Verantwortung, die sie zu tragen hat, nachkommen wird. (...) Ob zu der schlimmen Eskalation auch die Ankündigung des Vorsitzenden der IG BCE beigetragen hat, dass an Neupack »ein Exempel statuiert werden soll, koste es was es wolle«, kann man wohl nicht ausschließen.« (Pressemitteilung Neupack **18. Januar 2013**)

Während die Führung der IG BCE der Öffentlichkeit erklärte, noch gebe es keine Erkenntnisse, die Polizei müsse erst ihre Arbeit tun, schrillten im Apparat, auch der anderen DGB-Gewerkschaften alle Alarmglocken. Denn das Unternehmen hatte einen »Coup« geplant. Neupack wollte der IG BCE mit Hilfe einer aus Großbritannien stammenden und international agierenden Anwaltskanzlei den Streik generell gerichtlich verbieten lassen. Angeblich sei die Gewerkschaft nicht in der Lage, den Konflikt zu beherrschen. Der Antrag sollte am **Freitag, 25. Januar** mündlich vor dem Arbeitsgericht Verden verhandelt werden. Bekäme das Unternehmen recht, wäre laut IG BCE-Anwältin Mechtild Garweg, die Tarifautonomie des Grundgesetzes massiv bedroht.



**Vor der Regionalkonferenz der IG BCE in Wilhelmsburg**

Man kann sich leicht vorstellen, wie die IG BCE mit Sitz in Hannover, daneben der DGB und die Einzelgewerkschaften, aber auch ihre »politischen Freunde« in der SPD angesichts dieser Zuspitzung in Aufregung gerieten, zumal am Sonntag, den **20. Januar** in Niedersachsen Landtagswahlen stattfanden, für die ein Regierungswechsel und ein SPD-Regierungschef vorhergesagt wurden. Zusätzlich wurde bekannt: Das polnische Konsulat sei um Hilfe gebeten worden, um die polnischen Landsleute und Streikbrecher bei Neupack zu schützen.

Schon am **18. Januar** waren zwei neue Gewerkschaftssekretäre im Streikzelt in Hamburg-Stellingen eingetroffen. Am **19. Januar** zum traditionellen Neujahrsempfang des IG BCE-Betriebs Hamburg-Harburg erklärte der Gewerkschaftsvorsitzende Vassilidis vor 700 Teilnehmern seine Bereitschaft zu einem Spitzentreffen mit den Neupack-Eigentümern. Auch eine Vermittlung durch eine angesehene Hamburger Persönlichkeit bot Vassilidis an. »Wir sind bekannt dafür, dass wir auf sozialpartnerschaftliche Lösungen setzen und mit den Arbeitgebern auch Konflikte vernünftig regeln und meist auch ohne Arbeitskampf auskommen.« Der Bezirksleiter Jan Eulen ergänzte: »Die Familie Krüger setzt Streikbrecher ein – im Wissen um die damit verbundene Provokation. Um dem zu begegnen, ermöglicht die IG BCE auch den Dialog zwischen den Streikenden und den Streikbrechern.« (Streikinfo Nr. 25) Hier deutete die IG BCE-Führung bereits die Aussetzung des Streiks an, die Streikenden werden zum »Dialog« mit den Streikbrechern in den Betrieb beordert, die Taktik des »Flexi-Streiks« wurde geboren!

Für Dienstag und Mittwoch (**22./23. Januar**) wurden die Streikenden aus Hamburg und Rotenburg zusammen gerufen, um über eine neue »Streiktaktik« zu diskutieren. Doch bevor die Streikenden sich eine endgültige Meinung bilden sollten, hatte die IG BCE vorgezogen **am Vormittag 12.00 Uhr** zur Pressekonferenz in Hamburg gerufen und dort die Aussetzung des Streiks für den folgenden Tag verkündet. Erst danach um **14.00 Uhr** forderte sie ihre streikenden Mitglieder auf, am nächsten Tag, Donnerstag, **24. Januar**, in Hamburg-Stellingen als auch in Rotenburg die Arbeit wieder aufzunehmen.

Zur **Frühschicht am 24.1.** um 5.00 Uhr wurde dem hauptamtlichen Hamburger Gewerkschaftsapparat nebst Anhang erst- und einmalig ein Kraftakt von »Solidarität« abgefordert. Neben den üblichen Unterstützern begleiteten zahlreiche Vertreter der DGB-Einzelgewerkschaften die Streikenden mit brennenden Fackeln zum Marsch in den Betrieb, wo der Unternehmer sie – aufgeteilt in »Fünferpacks« – in Empfang nahm und der Arbeit zuführte. Mit dieser Geste der Unterwerfung signalisierte die IG BCE jede erdenkliche Verhandlungsbereitschaft und hoffte auf ein günstiges Urteil. Das Arbeitsgericht Verden wies das



**Ein Kollege ist vor dem Streikbrecher-Bus gestürzt**

Ansinnen von Neupack, den Streik verbieten zu lassen, zurück, aber ein schriftliches Urteil liegt noch nicht vor.

Wieder im Betrieb entdeckten die Streikenden allmählich, dass ihr Arbeitskampf entgegen den Darstellungen des Unternehmers und dem äußeren Anschein doch tiefe wirtschaftliche Schäden angerichtet hatte. Die Lager waren weitgehend leer, die Streikbrecher hatten viel Ausschuss produziert, die Maschinen waren verdreckt, kleinere Kunden wurden gar nicht mehr oder mit zugekaufter Ware beliefert und einzelne Großkunden hatten nur Teillieferungen erhalten oder sind wegen Mängeln in der Qualität ganz abgesprungen. Kurz: Der Unternehmer stand mit dem Rücken zur Wand. Selbstbewusst stellten sie fest, dass sie doch nicht so einfach zu ersetzen sind. Allerdings, auch die Streikbrecher lernten schnell, fügten sie an, besonders jetzt, da sie ihnen, den langjährig Eingearbeiteten ihre Tricks abschauten.

Ihre zeitweise zurückgedrängten Bedenken gegen die neue »Flexi-Streik-Taktik« kehrten wieder. Erst wurde seitens der IG BCE erklärt, die Aussetzung des Streiks sei für neue Gespräche mit dem Unternehmen unabdingbar. Doch die Gespräche blieben weitgehend substanzlos, der Unternehmer reagierte hingegen mit neuen Schikanen und Provokationen, mehr als 20 Gerichtsverfahren wurden eingeleitet. Dem IG-BCE-Sekretär und Betriebsbetreuer Rajko Pientka wurde sofort der Zugang zum Betrieb und zur Betriebsversammlung untersagt, krank gemeldete Beschäftigte zum Vertrauensarzt geschickt, die Übernahme von Kosten für die Betriebsversammlung wurden veweigert, die Reihe der Kündigungen und Abmahnungen riss nicht ab, gegen 15 KollegInnen wurden insgesamt 19 Kündigungen ausgesprochen, in Rotenburg wurden an einem Tag acht Abmahnungen gegen Streikteilnehmer verhängt. Die Antwort der IG BCE-Führung in Hannover: *»Wir sind weiterhin im Flexi-Streik und gehen gegen die Provokationen des Arbeitgebers juristisch vor. Lasst uns durchhalten«* (Streikinfo 43)

Die von der IG BCE vorgebrachten Argumente für den Flexi-Streik konnte die ehemalige Streikmannschaft, die immer mehr eine »Mannschaft« im besten Sinne wurde, Zug um Zug praktisch widerlegen. *»Wir behalten das Heft des Handelns in der Hand und sind durch den Flexi-Streik unberechenbar«*, versprach die IG BCE. Kleinlaut musste der stellvertretende Bezirksleiter Oliver Venzke später zugeben, man habe im Kreis von Juristen beraten und die Forderung von Neupack akzeptiert, **zwölf Stunden im Voraus Arbeitsniederlegung oder Arbeitsaufnahme dem Unternehmer anzukündigen**. Die Betroffenen berichteten von ihren Erfahrungen, die Schichtleiter seien besser über den Streikplan unterrichtet als sie selbst. Am **20. und 21. Februar** verließen zwei in der Produktion wichtige Maschinenführer ihre Posten und schlossen sich den Streikenden an. Monatelang hatten die Streikenden sich insgeheim um diese Kollegen



**IG BCE-Betriebsleiter Ralf Becker in Stellingen**

bemüht, entsprechend wurde ihre Entscheidung von den KollegInnen gefeiert. Der Maschinenführer Iraklis Tsitouridis gestand: *»Ich bin froh, dass ich von nun an auch draußen bleiben werde.«* Doch am Freitagmorgen entschied die oberste Streikleitung in Hannover per Telefon, alle müssten die Arbeit wieder aufnehmen. Die beiden Maschinenführer wurden selbstredend sofort zur Geschäftsleitung zitiert und seitdem in den Reihen der Streikenden nicht mehr gesehen (Streikinfo 39 und 40). Unterdessen erledigte sich das Argument des Streikführers und Leiters des Landesbezirks Nord, Ralf Becker, *»dass die IG BCE das Unternehmen nicht in seiner Substanz treffen wolle«* (also nicht in die Insolvenz treiben wolle) (Streikinfo 35) fast von selbst. Es wurde einfach im Verlauf des Arbeitskampfes nicht mehr geäußert und folglich vergessen.

Im Schutz des Soli-Kreises Hamburg wagten es die Betroffenen im Streikzelt, das »Flexi-Streik-Konzept« der IG BCE vor anwesenden Funktionären heftig zu kritisieren. Zum Schluss sprachen fast alle von »Flexi-Verarschung«, eine Formulierung, die der Betriebsratsvorsitzende aufnahm. Allerdings, Versuche der Belegschaft, eigene Vorstellungen zum Streikkonzept in die Streikleitung einzubringen, kamen nicht über das Stadium der Diskussion hinaus, die Streikkomitees nahmen diese Aufgabe nicht auf, sie überließen sie dem überlasteten Betriebsrat. Es gab zwar an beiden Standorten jeweils ein gewähltes Streikkomitee aus fünf Leuten, doch diese Komitees erfüllten nur Hilfsaufgaben im Streik. Dieses Verhalten ist wahrscheinlich auch gar nicht verwunderlich bei einer Belegschaft ohne jede gewerkschaftliche oder gar politische organisatorische Erfahrung. Und als einmal so etwas aufflackerte, wie dass man selbstständig den Betrieb verlassen werde, wenn der Unternehmer erneut provoziere, wurde noch in der Nacht Hannover informiert. Ein IG BCE-Funktionär drohte daraufhin, dass die Gewerkschaft alle Unterstützung einstellen werde, sollte das passieren. Vermutlich war das eine leere Drohung, denn die Gewerkschaft hätte es sich politisch kaum leisten können, ihre Unterstützung zurückzuziehen.

Gern stellt die IG BCE es so dar, als habe die Taktik des Flexi-Streiks den Unternehmer an den Verhandlungstisch gezwungen. Dabei reisen in Wirklichkeit die Unterhändler der IG BCE nur auf dem Beifahrersitz des Betriebsrats als Berater zu den Gesprächen mit dem Unternehmer, direkte Gespräche mit der Gewerkschaft lehnt das Unternehmen nach wie vor ab. Umso mehr neigten die Unterhändler der IG BCE dazu, jede vermeintliche Bewegung des Unternehmers als Erfolgsmeldung aufzublasen. *»Schritt für Schritt geht es weiter. Neupack hat zugesagt, beim nächsten Gesprächstermin Anfang März ein finanzielles Gesamtangebot zu präsentieren.«* (Streikinfo 38) *»Becker nach den morgendlichen Verhandlungen: Wir haben einen Schritt nach vorn gemacht. Ich habe zum ersten Mal das Gefühl,*



Hamburg, 7.2.2013

Gemeinsamer Appell der DGB-Vorsitzenden Nord, Uwe Polkaehn, und Hamburg, Uwe Grund, an Handelskammer, Handwerkskammer, den Unternehmensverband Nord und den Industrieverband Hamburg

### Neupack geht alle Unternehmer etwas an - Manchester oder Hamburg?

Der ehrbare hanseatische Kaufmann darf nicht länger wegschauen, wenn ein Hamburger Arbeitgeber seine Beschäftigten immer wieder mit Füßen tritt, geltendes Arbeitsrecht verletzt und die ganze Stadt zu einem Symbol der Arbeitnehmerfeindlichkeit und sozialen Kälte macht.

Der Streik bei der Stellerer Firma Neupack ist längst zu einem Lackmus-Test für alle Unternehmer in der Hansestadt geworden. Wir vermissen ein klares Wort der Kammern und Unternehmerverbände zu dem anhaltenden Skandal auf dem Arbeitsmarkt dieser Stadt.

Die Geschäftsführung der Neupack Verpackungen GmbH & Co. KG lehnt es ab, mit der Gewerkschaft über einen Tarifvertrag überhaupt zu sprechen. Sie trifft nur individuelle Absprachen mit einzelnen Mitarbeitern. Manche Beschäftigte in der Produktion bekommen nur 50 Prozent des in der Branche üblichen Lohns; Krankheitstage führen zur Kürzung des Weihnachtsgeldes. Lars Krüger, Geschäftsführer bei Neupack, sagte dem NDR-Magazin Panorama: „Ich glaube, da können Sie jeden Unternehmer fragen: Es ist sicherlich so, dass das Leben für einen Unternehmer relativ einfacher ist, wenn es keinen Betriebsrat gibt.“

Wir erwarten dazu ein Wort der Unternehmerverbände in Hamburg.

Seit dem 1. November streiken die etwa 200 Neupack-Beschäftigten. Ungleiche Bezahlung für gleiche Arbeit und Stundenlöhne, von denen man kaum leben kann, sollen endlich der Vergangenheit angehören. Der Betriebsratsvorsitzende wurde während des Arbeitskampfes in unzulässiger Weise durch die Unternehmensleitung bedrängt. Mit Leiharbeitern aus dem Ausland soll der Streikwille gebrochen werden. Private Sicherheitskräfte verhinderten in rechtswidriger Weise, dass ein Beauftragter der zuständigen Gewerkschaft IG BCE für den Betriebsrat an einer Betriebsversammlung teilnehmen konnte. Vor dem Amtsgericht Verden wollte die Geschäftsführung sogar den ganzen Streik verbieten lassen. Das Gericht wies die Klage in allen Punkten ab. Die Gerichtskosten musste Neupack tragen.

Diese Praktiken erinnern an die dunklen Zeiten des Manchester-Kapitalismus. Die reichste Stadt Deutschlands darf aber nicht Ort einer solchen Unternehmer-Inszenierung werden. Viele Bürgerinnen und Bürger der Stadt sind empört über das Vorgehen der Arbeitgeber. Es ist an der Zeit, dass auch die Unternehmensverbände und Kammern klar machen: Wir verurteilen diese Praktiken der Neupack-Geschäftsführung und fordern sie auf, einen Tarifvertrag mit der Gewerkschaft abzuschließen. Hamburg braucht den sozialen Frieden und keine Unternehmenspolitik nach Gutsherrenart.

Das Tarifrecht ist ein Garant des Wohlstands in Deutschland und ein wesentlicher Stabilisierungsfaktor für die Ordnung auf dem Arbeitsmarkt. Die IG BCE hat sich sehr verantwortungsbewusst gezeigt und der Firmenleitung einen auf die Gegebenheiten des Unternehmens bezogenen Einzelvertrag angeboten.

Wir erwarten daher, dass die Neupack-Praktiken auch durch die Unternehmer dieser Stadt geächtet werden und sie alles in ihrer Macht Stehende tun, um zu einer sozialpartnerschaftlichen Lösung des Konflikts zu kommen.

Dazu gehören auch die Aufklärung bei Geschäftspartnern der Firma Neupack über die Machenschaften des Unternehmens und eine aktive Rolle der Verbände beim Herbeiführen eines Schlichtungsgesprächs.

Uwe Polkaehn

Uwe Grund

das auch Neupack ein System will, das transparent und gerecht ist.« (Streikinfo 43) »Keine weiteren Kündigungen!« (Streikinfo 46) Danach wurden prompt zwei weitere Kündigungen ausgesprochen! »Noch nicht zustimmungsfähig ist der Arbeitgeber-Vorschlag zum Verzicht auf Maßregelungen der Streikenden«. Becker, der auch Chef des Landesbezirks Nord der IG BCE ist: »Wir dringen darauf, dass sie weitergehender sein muss als die im Bürgerlichen Gesetzbuch vorgesehenen Regelungen.« (Streikinfo 47) »Ziel ist ein Vertrag bis Ostern. Um das zu erreichen wird am nächsten Mittwoch open end verhandelt.« (Streikinfo 48) »Wir stehen jetzt zum ersten Mal vor einem Abschluss!« (Streikinfo 49).

Je länger der Flexi-Streik währte, desto unglaubwürdiger wurden diese Erfolgsmeldungen für die Betroffenen. Wurde ihre »Abordnung« zurück in die Produktion anfangs häufiger von Streiktagen unterbrochen, so wurden sie in letzter Zeit nur noch zum eintägigen Streik gerufen, wenn eine Streikversammlung anstand (bei 52 Arbeitstagen 15 Streiktage). Jeder Tag Produktion mit doppelter, alter und neuer, (ehemals Streikbrecher-)Mannschaft füllt die Vorratskammern von Neupack besonders schnell. Die Drohung mit einem erneuten Streik (IG BCE: »Wir können auch anders!«) schüchtern den Unternehmer in dieser Situation wenig ein. ■

## Der Zwischenstand Mitte April 2013:

Neupack will partout keinen Tarifvertrag. Es bietet eine Betriebsvereinbarung in Verbindung mit einer Regelungsabgabe als Zusatz zum Arbeitsvertrag an. Letztere entfaltet überhaupt keine kollektivrechtliche Wirkung. Das Ziel eines Haustarifvertrags hat die IG BCE aufgegeben. Differenzen bestehen bei den Eingruppierungsvorschlägen. Hauptstreitpunkt weiterhin: **Neupack unterschreibt keinen Verzicht auf Maßregelung der Streikenden.** Das Unternehmen hofft offenbar, die »Rädelsführer des Streiks« mit Hilfe der bürgerlichen Gerichte zur Strecke bringen zu können. Am 4. April sollte das Arbeitsgericht die fehlende Zustimmung des Betriebsrats zur fristlosen Kündigung des Betriebsratsvorsitzenden ersetzen. Der Betriebsratsvorsitzende soll am ersten Streiktag bei einer Rangelei am Fabrikator angeblich den Produktionsleiter verletzt haben. Nach drei Stunden Beweisaufnahme wurde die Verhandlung vertagt, dem BR-Vorsitzenden konnte also nicht aufgrund eines Urteils gekündigt werden. »Neupack wertet dies als Hinweis darauf, dass juristisch die Vorfälle sehr ernst genommen werden.« (Pressemitteilung 05.04.13) Ursprünglich hatten Neupack und die IG BCE-Führung das Ende dieses Prozesses vor dem Arbeitsgericht als Frist gesetzt, um sich auf den Verzicht auf Maßregelungen zu einigen. Neupack ließ diese Erklärungsfrist verstreichen, die IG BCE erklärte daraufhin die Verhandlungen für »gescheitert«. (Streikinfo 50)

Wenige Tage später forderten die Flexi-Streikenden in einer Streikversammlung, dass ihre Mitsprache in der Streikleitung und ihr Einfluss auf das Streikkonzept grundsätzlich verbessert werden. Zu diesem Zweck hatten sich die Streikenden in der Osterpause untereinander verständigt. Der Streikleiter der IG BCE aus Hannover zeigte sich aufgeschlossen und bat um eine schriftliche Handreichung für den Hauptvorstand. Eine Woche später ist diese Initiative noch immer ohne Antwort seitens dieses Hauptvorstandes.

Hingegen titelte das Streikinfo der IG BCE in der Zwischenszeit (12. April): »Durchbruch erzielt: Neupack verzichtet auf Maßregelungen« (Streikinfo 52) »Dramatische Stunden am Donnerstag in Hannover und Hamburg. Nachdem der Geschäftsführende Hauptvorstand der IG BCE sich in Hannover intensiv mit dem Thema Neupack befasst hatte, trafen am Nachmittag und am Abend doch noch neue Zugeständnisse aus der Hamburger Neupack-Zentrale bei der IG BCE ein.« Danach verzichtete Neupack auf »jegliche Maßregelungen«, ausgenommen »Sachverhalte, die im weiteren Sinne Offizialdelikte darstellen«. Doch die Befürchtungen der Kollegen bestehen bei diesen verwaschenen Formulierung weiter, Schriftliches kennen sie nicht. Nach drei Streiktagen in der vergangenen Woche arbeitet die Streikmannschaft wieder. Drei Kollegen in Rotenburg sollen zermürbt die Streikfront verlassen haben.

Seit Anfang März fühlt sich das Unternehmen Neupack offensichtlich sicherer. Die teuren Sicherheitsmannschaften mit Hunden wurden wieder nach Hause geschickt. Die polnischen »Streikbrecher« werden nicht mehr in Bussen zur Arbeit chauffiert, sie müssen allein den Weg zur Arbeit finden. Auch die Kosten für Unterkunft werden jetzt von ihrem Lohn abgezogen. Dafür erhielten alle neu eingestellten »Streikbrecher« das Angebot, ihren Vertrag bis 2014 zu verlängern, 40 Arbeitskräfte nahmen das Angebot an. Die Flexi-Streikenden unterstellen dem Unternehmer die Absicht, sich eine neue Betriebsmannschaft für Neupack aufzubauen und die, die den Kampf für einen Haustarifvertrag nicht aufgeben, entlassen zu wollen. Der Plan scheint aktueller denn je. Stand: 15.04.13 ■



■ NEUPACK-ARBEITSKAMPF WAR DER ANLASS:

## Veranstaltung bei verdi zum Streikrecht

*Drei Monate dauerte der Streik bei Neupack schon. Da lud am 12. Februar 2013 der Ortsverein Hamburg des ver.di-Fachbereichs 08 zu einer Veranstaltung mit dem Thema »Unser Recht auf Streik steht doch nur auf dem Papier...« Während RA Christian Schoof, langjähriger Gewerkschaftssekretär der IGM-Bezirksleitung Küste und juristischer Berater der Streikenden bei der Firma Neupack, den derzeitigen Stand der Rechtsprechung zum Arbeitskampfrecht beschrieb, nahm RA Benedikt Hopmann zu dem Thema der Veranstaltung unter einem anderen Gesichtspunkt Stellung: Bestreikte Unternehmen können einen Streik dadurch leer laufen lassen, dass sie die Streikenden sofort durch Leiharbeiter oder durch Arbeitskräfte mit befristeten Arbeitsverträgen ersetzen. Zum Schutz des Grundrechts auf Streik forderte RA Hopmann ein Verbot solcher Einsätze.*

*Wir drucken die Stellungnahme hier in einer überarbeiteten Fassung ab. Der Autor nahm dabei auch Vorschläge auf, die von Teilnehmer/innen in der anschließenden Diskussion gemacht wurden. Am Ende der Versammlung beschlossen die TeilnehmerInnen auf Initiative der Versammlungsleitung eine Resolution, die ebenfalls ein gesetzliches Verbot des Einsatzes von Leiharbeitern und von Arbeitskräften mit befristeten Arbeitsverträgen in bestreikten Betrieben forderte. Diese Fassung erschien zuerst in der Zeitschrift Sozialismus Heft 3/2013, hier ist sie u.a. um die Fussnoten gekürzt. Die vollständige Fassung mit allen Fußnoten ist zu finden unter [www.arbeiterpolitik.de](http://www.arbeiterpolitik.de).*

### Durch Rechtsbruch zu besserem Recht.

Diese Maxime gilt auch für das Arbeitskampfrecht. Ohne verbotene Streiks kein Ende des Streikverbots – der Streik wäre noch heute verboten, wenn nicht vor über 150 Jahren Arbeiter trotz Streikverbots gestreikt hätten. Zugleich forderte 1864 der Berliner Buchdruckerverein ein Ende des Streikverbots und das Recht der Koalition »im Interesse einer annäherungsweise Ausgleichung des Übergewichts des Unternehmers über den unbemittelten Arbeiter«. Der Rechtsbruch und die Forderung nach einem besseren Recht gingen also Hand in Hand. Das Verständnis der Arbeiter, was Recht und was nicht Recht ist, war eben ein anderes als das herrschende Verständnis von Recht und Unrecht. Auch heute noch sind bestimmte Streikziele verboten. So der Streik, der direkt unternehmerische Entscheidungen erzwingen will, insbesondere direkt Betriebsschließungen oder Betriebsverlagerungen verhindern will. Oder der Streik mit politischen Zielen.

Trotzdem gibt es zahlreiche Beispiele, in denen sich die Gewerkschaften an dieses Verbot des politischen Streiks nicht gehalten haben. **Nur wenn ein Streik gegen das geltende Recht verstößt und sich über die herrschende Rechtsprechung hinwegsetzt, kann eine neue gerichtliche Entscheidung herausgefordert werden.** Nur so können die

Gerichte gezwungen werden, ihre eigenen Rechtspositionen zu überprüfen. Nur so haben die Gerichte Gelegenheit, ihre Rechtsprechung zu ändern. Ich spreche hier nicht für den Rechtsbruch mit unübersehbaren Folgen. Vielmehr geht es um den kalkulierten Rechtsbruch, also um einen Rechtsverstoß mit abschätzbaren Folgen, die bewusst in Kauf genommen werden. Gleichzeitig sollten jedoch immer auch politische Forderungen gestellt werden, die auf gesetzlichem Wege Einschränkungen des Streikrechts aufheben, wie das schon der Berliner Buchdruckerverein 1864 mit seiner Forderung nach Aufhebung des Koalitionsverbots und des Streikverbots tat. Aber es geht heute nicht mehr nur um die Aufhebung von Einschränkungen von Streikzielen, es geht zunehmend auch um den Schutz des Rechts auf Streik selbst. Dieses fundamentale Freiheitsrecht ist zwar heute als Grundrecht anerkannt und trotzdem zunehmend gefährdet.

Die Tarifbindung hat in den letzten 15 Jahren nicht nur in den neuen, sondern auch in den alten Bundesländern erheblich abgenommen. Eine Veröffentlichung in den WSI-Mitteilungen kommt zu dem Ergebnis, dass von 1996 bis 2011, also in 15 Jahren, **die Flächentarifbindung bezogen auf die Beschäftigten in Ostdeutschland um 19 Prozent und in Westdeutschland um 16 Prozent zurückging.** Michael Kittner weist in seinem Buch »Arbeitskampf« darauf hin, dass dies zur Zunahme von Konflikten um einen Tarifvertrag in einzelnen Betrieben oder einzelnen Unternehmen führen muss; denn mit der Abnahme der Tarifbindung ist »der Verteilungskonflikt nicht aus der Welt«.

Diese betrieblichen Konflikte werden angesichts einer rasch wachsenden Zahl von ungesicherten Arbeitsverhältnissen geführt. Die Zahl der Leiharbeiter hat inzwischen wieder die Größenordnung der Zeit vor der Krise erreicht und die ganz überwiegende Zahl der Neueingestellten bekommt nur befristete Arbeitsverträge.

Insbesondere wenn einzelne Unternehmen oder Betriebe durch Streik in die Tarifbindung gezwungen werden sollen, setzen die Arbeitgeber gezielt Leiharbeiter und Arbeitnehmer mit befristeten Arbeitsverträgen ein und suchen durch ihren Einsatz gewerkschaftlichem Handeln die Grundlage zu entziehen. Sie nutzen dabei die Möglichkeiten, die ihnen die bestehende Rechtsordnung bietet. Das zwingt dazu, die geltende Rechtsprechung und die bestehende Gesetzgebung zu überprüfen. Zum Schutz des Grundrechts auf Streik.

### Welche Forderungen müssen zur Verteidigung des Grundrechts auf Streik gestellt werden?

#### 1. Der Einsatz von Leiharbeitern in bestreikten Betrieben muss verboten werden!

Zur Streikarbeit meinte das Bundesarbeitsgericht schon in einer Entscheidung aus dem Jahr 1957, »dass die Soli-



darität der Arbeitnehmer untereinander und namentlich in einem bestimmten Betrieb auch von der Rechtsordnung berücksichtigt werden muss. Es ist dem Arbeitnehmer nicht zuzumuten, den Streikenden in den Rücken zu fallen.« Die richtige Konsequenz daraus wäre, Anweisungen zur Streikarbeit zu verbieten. Das Bundesarbeitsgericht verbietet jedoch Streikarbeit nicht. Es erlaubt nur dem Einzelnen, einer Anweisung zur Streikarbeit nicht zu folgen. Der Einzelne darf also Streikarbeit verweigern.

Auch der Einsatz von Leiharbeitern in einem bestreikten Unternehmen wird nur in dieser Weise eingeschränkt, dass der einzelne Leiharbeiter das Recht hat, diesen Einsatz zu verweigern. Zwar verpflichtet das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz die Leiharbeitsfirma, den Leiharbeiter auf sein Arbeitsverweigerungsrecht hinzuweisen und den Lohn auch weiter zu zahlen, wenn er die Arbeit verweigert. Aber der Leiharbeiter selbst kann nach erfolgreichem Streik keinen höheren Lohn erwarten. Von ihm wird also ein ganz besonderes Maß an Solidarität verlangt. Eine Farce, weil die Entscheidung zur Arbeitsverweigerung auf den einzelnen Leiharbeiter abgewälzt wird. Er muss diese Entscheidung ganz allein treffen. »Dem Arbeitnehmer wird in der zugespitzten Situation zugemutet, Mut gegenüber den Zumutungen des Arbeitgebers für unzumutbare Arbeiten zu zeigen.« Diese Zumutungen treffen einen Leiharbeiter, obwohl er es, wie alle anderen Arbeitnehmer, gewohnt ist, den Anweisungen seiner Vorgesetzten zu folgen, und dazu auch in aller Regel verpflichtet ist. Eine solche Entscheidung darf einem Leiharbeiter nicht aufgezwungen werden können. Der Leiharbeitsfirma darf nicht erlaubt sein, solche unsittlichen Anweisungen zur Streikarbeit zu geben. Der Leiharbeitsfirma muss verboten sein, Leiharbeiter in bestreikten Betrieben einzusetzen, unabhängig von der Bereitschaft des einzelnen Leiharbeiters, die Arbeit zu verweigern.

Ein Verbot durch Gesetz ist auch deswegen naheliegend, weil es dieses Verbot durch Tarifvertrag schon gibt. Die Leiharbeitsfirmen, die an den Tarifvertrag des DGB gebunden sind, haben sich also schon freiwillig diesem Verbot unterworfen. Es geht also nur darum, dass alle Leiharbeitsfirmen von diesem Verbot erfasst werden. Auch die Leiharbeitsfirmen, die nicht an diesen Tarifvertrag gebunden sind. Auch Leiharbeitsfirmen aus dem Ausland. Am besten verbietet man auch den Entleihern den Einsatz von Leiharbeitern in bestreikten Betrieben. Alle Schlupflöcher, die ein Tarifvertrag nicht schließen kann, müssen geschlossen werden. Es geht also nur darum, dieses Verbot für alle, unabhängig von ihrer Tarifgebundenheit und unabhängig davon, ob sie ihren Standort im In- oder Ausland haben, verbindlich zu machen. Und es wäre ja auch nicht das erste Mal, dass einem Tarifvertrag eine entsprechende gesetzliche Regelung folgt.

**2. Aber es reicht nicht, den Einsatz von Leiharbeitern in bestreikten Betrieben zu verbieten.** Denn die Geschäftsführung eines bestreikten Unternehmens kann über den Einsatz von Arbeitskräften mit befristeten Arbeitsverträgen dasselbe Ziel erreichen wie über den Einsatz von Leiharbeitern. Ein Verbot des Einsatzes von Leiharbeitskräften hilft da nicht weiter. Als zweite politische Forderung schlage ich also vor:

**Einem bestreikten Unternehmen muss der Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen für den Einsatz in einem bestreikten Betrieb verboten werden!**

Nach der herrschenden Rechtsprechung haben Arbeitnehmer, die direkt mit einem bestreikten Unternehmen einen befristeten Arbeitsvertrag vereinbaren, nicht einmal mehr das Recht zur Arbeitsverweigerung. Dies gilt jedenfalls

dann, wenn der Arbeitsvertrag ausdrücklich zu dem Zweck abgeschlossen wurde, die durch den Streik ausgefallenen Arbeitszeiten auszugleichen. Dann sind diese befristet eingestellten Arbeitnehmer verpflichtet, den Weisungen der Geschäftsführung zu folgen, zu arbeiten und den Streikenden in den Rücken zu fallen. Aber was wir schon im Zusammenhang mit dem Einsatz von Leiharbeitern in bestreikten Betrieben gesagt hatten, gilt auch hier: Selbst wenn es ein individuelles Arbeitsverweigerungsrecht gäbe, würde es nicht weiterhelfen. Entscheidend ist, dass es dem Arbeitgeber erlaubt ist, einem Arbeitnehmer einen derart unsittlichen Arbeitsvertrag anzubieten. Es kommt darauf an, das zu verbieten. Alles andere ist mit dem Grundrecht auf Streik nicht vereinbar. Egal ob durch den Einsatz von Leiharbeitern oder durch den Einsatz von Arbeitern, mit denen bestreikte Unternehmen direkt befristete Arbeitsverträge abschließen – **das Grundrecht auf Streik wird verletzt.** Ich meine dabei nicht die Situation, in der die Arbeit weitergeht, weil sich zu wenige an dem Streik beteiligen. Da hilft kein Gesetz. Da hilft nur, dass die Gewerkschaft mehr Kolleginnen und Kollegen organisiert und mobilisiert. Ich meine die Situation, in der die Arbeit, die die Streikenden niedergelegt haben, weitergeht, weil die Streikenden ersetzt werden und weil die Belegschaft wieder aufgefüllt wird. Wenn die Arbeit aus diesem Grund weitergeht, ist das Grundrecht auf Streik verletzt.

Zur Verdeutlichung seien einige Sätze zum Grundrecht auf Streik erlaubt.

Dieses Recht ergibt sich aus der im Grundgesetz garantierten Koalitionsfreiheit, also aus dem Recht der abhängig Beschäftigten, Koalitionen, insbesondere Gewerkschaften zu bilden. Im Zuge der Notstandsgesetzgebung wurde der Arbeitskampf als Grundrecht ausdrücklich in Art. 9 Abs. 3 GG aufgenommen.

Zunächst ist das Streikrecht nichts anderes als die Freiheit, gemeinsam mit anderen Kolleginnen und Kollegen mit der Arbeit aufzuhören. Dieses Recht, mit der Arbeit aufzuhören, hat es nicht immer gegeben. Sklaven hatten dieses Recht nicht. Auch nicht Bauern, die Frondienste auf den Feldern ihrer Herren leisten mussten. Die Arbeitskraft musste erst zur Ware werden, so dass Arbeitsverträge über diese Ware abgeschlossen werden konnten; Arbeitsverträge, die gekündigt werden können und damit das Recht einschließen, nach Ablauf der Kündigungsfrist mit der Arbeit aufzuhören. Das war bis 1900 kein Problem, weil die meisten Arbeiter Tagelöhner waren oder auch noch bis 1914 Arbeitsverträge mit nur wenigen Tagen Kündigungsfrist hatten. Erst seit knapp 50 Jahren sind Streiks ohne Kündigung der Arbeitsverträge möglich. Seitdem sagt man: Das Arbeitsverhältnis wird suspendiert. Daraus folgt die Pflicht des Arbeitgebers, alle Streikenden nach Ende des Streiks weiterzubeschäftigen. Aber unabhängig von diesen Fragen der Kündigung und der Einhaltung der Kündigungsfristen bei Beginn des Streiks und der Frage der Weiterbeschäftigung nach dem Ende des Streiks bleibt es dabei: Das Streikrecht ist zunächst nichts anderes als die Freiheit, gemeinsam mit anderen Kolleginnen und Kollegen mit der Arbeit aufzuhören, die Arbeit niederzulegen. Wer einen Arbeitsvertrag hat, ist eben kein Sklave.

Aber das beschreibt nicht vollständig das Grundrecht auf Streik. Es fehlt die Kehrseite der Medaille, die Beschreibung der Wirkung, die gerade aus dem vereinten Handeln, aus der gemeinsamen Arbeitsniederlegung entsteht. Das ganze geölte Räderwerk eines bestreikten Betriebes gerät ins Stocken und steht – wenn alle ihre Arbeit einstellen – still. Braucht es jetzt eine zusätzliche Rechtfertigung dafür, dass Arbeiter die Arbeit gemeinsam niederlegen können? Eigentlich nicht. Die Begründung »Wer einen Arbeitsver-

trag hat, ist kein Sklave« sollte ausreichen. Auch im Grundgesetz wird das Recht auf Streik ohne Vorbehalt garantiert. Trotzdem werden wir eine zusätzliche Rechtfertigung für die Wirkung, auf die es im Streik ankommt, vortragen. Auch deswegen, weil das Bundesverfassungsgericht einem vorbehaltlosen Grundrecht andere Grundrechte gegenüberstellt und dann die entgegenstehenden Positionen unter Berücksichtigung der Bedeutung und Tragweite des Grundrechts auf Streik zum Ausgleich bringen muss.

Alle wichtigen Unternehmensentscheidungen treffen entweder die Unternehmenseigner selbst oder deren Geschäftsführer oder Vorstände. Sie allein entscheiden über die Verwendung der Gewinne, die Investitionen, über Betriebsverlagerungen, Betriebseinschränkungen oder gar die Stilllegung eines ganzen Betriebes. Diese Entscheidungsrechte leiten die Unternehmenseigner aus dem Eigentum an dem Unternehmen her, ohne jemals zu fragen, wer diese Werte geschaffen hat, die die Rechtsordnung später zum Eigentum der Unternehmenseigner erklärt. Es werden Entscheidungen allein von den Unternehmenseignern getroffen, obwohl sie fundamentale Folgen für diejenigen haben, die diesen ganzen Betrieb tagtäglich in Gang halten. Das ist die strukturelle Unterlegenheit der Arbeitnehmer, von der auch das Bundesverfassungsgericht spricht. Diese Unterlegenheit können die abhängig Beschäftigten zumindest zeitweise nur mit Hilfe ihres Grundrechts auf Streik ausgleichen. Anders können sie sich nicht behaupten. Das Bundesarbeitsgericht sagt, ohne dieses Grundrecht auf Streik bliebe den Gewerkschaften nur »kollektives Betteln«. Die Unternehmen würden ohne das Grundrecht auf Streik das »ob« von Verhandlungen und das »wie« des Verhandlungsergebnisses »diktieren«. Das ist die Rechtfertigung dafür, dass durch Streik Druck ausgeübt wird, indem »dem Arbeitgeber wirtschaftliche Schäden zufügt werden«. Sie sollen ihn zum Einlenken bewegen. Nur das führt zu einer Verhandlungsmacht der abhängig Beschäftigten. Nur diese durch den Streik aufgebaute Verhandlungsmacht verhindert ein Diktat der bestreikten Unternehmen.

Genau wegen dieser Möglichkeit, durch den Streik Verhandlungsmacht aufzubauen, bekämpfen die Unternehmer das Recht auf Streik seit jeher. Die Methoden der Unternehmer zur Bekämpfung dieses Grundrechts sind zahlreich:

So fordern sie immer wieder das Verbot des Grundrechts auf Streik zumindest für bestimmte Bereiche und unter Berufung auf das Gemeinwohl, wobei zur Durchsetzung zunächst an Geldzahlungen, Kündigungen usw. zu denken wäre. Wie wenig eine Regierung von dem Recht auf Streik hält, zeigt sie gerade in einem anderen Land, in Griechenland, wo die streikenden U-Bahnfahrer und Seeleute zwangsverpflichtet werden – auf der Grundlage eines Gesetzes aus Zeit der griechischen Militärdiktatur und mit Gewalt. Mit dem Beharren auf Sparprogrammen und Lohnkürzungen ist die deutsche Bundesregierung für diese Politik direkt verantwortlich.

Auch andere Wege können zum Ziel führen. Es sei an die Initiative von 2002/2003 erinnert. Diese Initiative wollte das Streikrecht dadurch aushebeln, dass das Recht zur Änderung von Tarifverträgen auf die Betriebsräte verlagert werden sollte – auf die Betriebsräte, die kein Streikrecht haben, sondern einer gesetzlichen Friedenspflicht unterworfen sind. Die Unternehmer versuchen immer wieder Löhne und Gehälter mit Betriebsräten unter Verstoß gegen die Tarifsperrung des Betriebsverfassungsgesetzes zu regeln.

Wieder ein anderer Weg besteht darin, einen Tarifvertrag zumindest zum Teil durch Gesetz wieder aufzuheben. So ließ das Bundesverfassungsgericht ein Gesetz zu, das den Unternehmen erlaubte, tarifliche Urlaubsansprüche

mit bezahlten gesetzlichen Freistellungsansprüchen zur medizinischen Versorgung und Rehabilitation zu verrechnen: Auf fünf Tage Rehabilitation konnte der Unternehmer zwei Urlaubstage aus Tarifvertrag anrechnen, den tariflichen Urlaubsanspruch also um zwei Tage verkürzen. Warum sollen die Gewerkschaften noch zum Streik aufrufen, wenn später durch Gesetz der erstreikte Tarifvertrag wieder zunichte gemacht werden kann?

Wieder ein anderer Weg, das Grundrecht auf Streik auszuhebeln, besteht darin, dem Streik jede Wirkung zu nehmen. Und das ist der Ansatz, um den es hier geht: Die Arbeit, die die Streikenden niedergelegt haben, lässt die Geschäftsführung des bestreikten Unternehmens von anderen Arbeitskräften weitermachen; z.B. über eine Leiharbeitsfirma. Und wenn das nicht geht, über den Abschluss von befristeten Arbeitsverträgen. Entscheidend ist nur, dass die Wirkung des Streiks konterkariert wird, dass die Arbeit trotz Streik weitergeht. Und die Gerichte machen mit: Wenn Streikposten verhindern, dass diese Arbeitnehmer in den Betrieb kommen, dann holt sich der Unternehmer beim Arbeitsgericht einen Titel und lässt im Wiederholungsfall ein Ordnungsgeld von bis zu 100.000 EUR festsetzen. Anstatt das Grundrecht auf Streik zu schützen, werden diejenigen geschützt, die dieses Grundrecht aushebeln.

### 3. Dem muss ein Riegel vorgeschoben werden.

Der Einsatz von Leiharbeitern oder von Arbeitskräften mit befristeten Arbeitsverträgen in bestreikten Betrieben ist nach internationalen Normen unzulässig und in Frankreich verboten. Was in Frankreich verboten ist, sollte den Unternehmern in Deutschland nicht erlaubt sein. Zum Schutz des Grundrechts auf Streik müssen die Gesetze geändert werden. Es geht nicht anders. Wie sagte B. Brecht: »Dass Du Dich wehren musst, wenn Du nicht untergehen willst, das wirst Du doch einsehen.«

Ich wiederhole noch einmal die beiden politischen Forderungen und zwar als gesetzliche Vorschrift:

#### **Zum Schutz des Grundrechts auf Streik ist der Einsatz von Leiharbeitnehmer in bestreikten Betrieben verboten.**

Dieses Verbot ist als Ergänzung in das Arbeitnehmerüberlassungsgesetz aufzunehmen. Außerdem ist das Teilzeit- und Befristungsgesetz um folgende Vorschrift zu ergänzen:

#### **Zum Schutz des Grundrechts auf Streik ist einem bestreikten Unternehmen der Abschluss von befristeten Arbeitsverträge zum Einsatz in einem bestreikten Betrieb verboten.**

Um die Einhaltung dieser beiden Verbote zu sichern, müssen dem Verbot im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz und dem Verbot im Teilzeit- und Befristungsgesetz folgende Sätze folgen:

**Die Gewerkschaft, die zum Streik aufgerufen hat, ist berechtigt, zur Durchsetzung dieses Verbots beim Arbeitsgericht Unterlassungsanträge zu stellen und die Androhung und Festsetzung eines Ordnungsgeldes zu beantragen.** In § 36 Abs. 3 SGB III muss die Vorschrift zur Arbeitsvermittlung in bestreikte Betriebe geändert werden und lauten:

#### **Die Agentur für Arbeit darf nicht in einem durch einen Arbeitskampf unmittelbar betroffenen Bereich vermitteln.**

Bis jetzt darf die Agentur für Arbeit in diesem Bereich »nur dann vermitteln, wenn der Arbeitssuchende und der Arbeitgeber dies trotz eines Hinweises auf den Arbeitskampf verlangen.« Und schließlich fordern wir generell:

#### **Keine Personaleinstellungen während eines Streiks.**

Die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates müssen auch während eines Streiks weiter gelten. Zur Verhinderung von Einstellungen während eines Streiks soll das Betriebsverfassungsgesetz in § 99 Abs. 2 ergänzt werden:

**Der Betriebsrat kann die Zustimmung auch verweigern, wenn eine Einstellung während eines Streiks vorgenommen werden soll.**

Die Arbeitsgerichte müssen ihre Rechtsprechung aufgeben, die die Mitbestimmungsrechte des Betriebsrates in einem bestreikten Betrieb einschränkt. **Diese einschränkende Rechtsprechung schützt die Arbeitgeber, nicht aber das Grundrecht auf Streik und die Tarifautonomie.** Zur Unterstützung einer Änderung in der Rechtsprechung ist der Gesetzgeber zu einer entsprechenden Klarstellung im Betriebsverfassungsgesetz aufgefordert. In Verbindung mit den vorgeschlagenen Verboten kann dann der Betriebsrat die Einstellung auch nach § 99 Abs. 2 Nr. 1 BetrVG verweigern, weil der Arbeitgeber mit der Einstellung gegen ein Gesetz, und zwar gegen das Verbot im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz bzw. gegen das Verbot im Teilzeit- und Befristungsgesetz verstößt.

Es ist möglich, dass das alles noch nicht reicht, insbesondere wenn man an den zunehmenden Missbrauch von Werkverträgen denkt. Aber ein Anfang wäre gemacht.

Gerade weil die Zahl der Beschäftigten, die einer Tarifbindung unterliegen, in den letzten 15 Jahren **erheblich abgenommen hat**, müssen die eine Chance haben, die

sich dem entgegenstemmen. Streikende müssen besser geschützt werden. Unsere Freiheit beginnt da, wo die Freiheit der Unternehmenseigner aufhört. Über 80 Prozent der Erwerbstätigen in Deutschland haben einen Arbeitsvertrag. Wer einen Arbeitsvertrag hat, will weder Sklave sein noch betteln.

*Benedikt Hopmann, Rechtsanwalt in Berlin* ■

**Nachtrag der Redaktion:** *(Die Veranstaltung mit den Referaten der beiden Rechtsanwältinnen ist als DVD-Film in Kürze für Gewerkschaftsmitglieder bei ver.di FB 08 Hamburg erhältlich)* Inzwischen wurde die Initiative aus dieser Versammlung von der Bürgerschaftsfraktion der Partei Die Linke, der SPD und den Grünen im Hamburger Rathaus aufgegriffen. Mit Abweichungen wurde der Antrag der Linkspartei übernommen und zu einer gemeinsamen Initiative formuliert, dass die Hamburgische Landesregierung im Bundesrat einen Antrag mit entsprechendem Inhalt einbringen möge. **Dieser Antrag aus Hamburg kann im Bundesrat nur Erfolg haben, wenn in anderen Bundesländern die Parteien von um das Streikrecht besorgten Gewerkschaftern laut und deutlich aufgefordert werden, sich im Bundesrat dieser Initiative anzuschließen.**

16. 4. 2013 ■